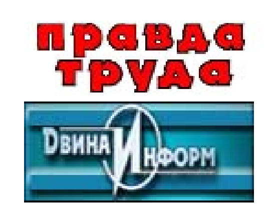
РОССИЙСКАЯ ОБЩЕСТВЕННО-ПОЛИТИЧЕСКАЯ ГАЗЕТА

Народная 

Издается в Ленинграде — Санкт-Петербурге
№124 — 2004 год

E-mail: np@rpw.ru

ССЫЛКИ





ИНФОРМАЦИОННОЕ СООБЩЕНИЕ

«Возместить падение реальной заработной платы без сокращения рабочих мест!» — под таким лозунгом 8 сентября 2004 года в 10 часов утра по местному времени Российский профсоюз докеров провел в морских портах России акцию солидарности в поддержку докеров морского порта Санкт-Петербурга, требующих индексации заработной платы и недопущения сокращения рабочих мест путем привлечения к портовым работам сторонних организаций, что в нарушение Коллективного договора делала администрация.

В связи с ростом цен, снижающим покупательную способность заработной платы, профсоюз добивается того, чтобы в коллективных договорах и соглашениях был предусмотрен механизм компенсации инфляционного понижения реальных заработков.

Администрация группы стивидорных компаний ОАО «Морской порт Санкт-Петербург»: ЗАО «Первая стивидорная компания», ЗАО «Вторая стивидорная компания» и ЗАО «Четвертая стивидорная компания» затягивала переговоры, не удовлетворяла справедливые требования работников. Поэтому докеры отказались от сверхурочных работ и работ в выходные дни, выполняли нормы труда и работали строго по правилам. Работники вели коллективный трудовой спор.

Работодатели, пытаясь оказать давление на работников, в нарушение традиционных норм Международной федерации транспортников (ITF) и положений коллективных договоров фактически привлекли штрейкбрехеров. Петербургские докеры обратились за поддержкой к своим товарищам в других портах, к профсоюзам страны и к международным профсоюзным объединениям.

В ответ на это обращение 8 сентября в морских портах России были проведены кратковременные приостановки производства, сопровождаемые

подачей сигналов перегрузочной техники.

10 сентября 2004 года профсоюз докеров и руководство ЗАО «Первая стивидорная компания» и ЗАО «Вторая стивидорная компания» заключили соглашения о повышении уровня реального содержания заработной платы работников и тем самым урегулировали коллективные трудовые споры в этих компаниях.

Портовый комитет РПД морского порта Санкт-Петербурга благодарит все организации, оказавшие солидарную помощь в разрешении коллективных трудовых споров и руководство ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» за конструктивный подход к решению сложной проблемы индексации заработной платы работников.



ПОСТАНОВЛЕНИЕ СОВЕТА РОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ДОКЕРОВ

О солидарных действиях в поддержку справедливых требований работников по компенсации падения реальной заработной платы и включению механизма индексации в коллективные договоры, соглашения

Заслушав доклад первого заместителя председателя профсоюза, председателя Портового комитета РПД морского порта Санкт-Петербурга А.Н. Моисеенко и сообщения участников заседания, Совет РПД констатирует, что в соответствии с Планом работы, утвержденным V съездом профсоюза, первичные профсоюзные организации Российского профсоюза докеров ведут работу по обеспечению компенсации падения реальной заработной платы вследствие инфляционного повышения цен и включению действенного механизма индексации в коллективные договоры, соглашения. Во всех организациях профсоюза накоплен опыт данной работы и используется позитивный опыт других профсоюзов.

Как положительный шаг в налаживании партнерских отношений и стабилизации социального положения работников при значительном на этой

основе экономическом развитии стивидорных компаний следует оценить своевременное индексирование заработной платы работников и осуществляющееся перезаключение коллективных договоров в стивидорных компаниях г. Владивостока и Санкт-Петербургской компании ЗАО «Первый контейнерный терминал».

В то же время не могло не вызывать солидарного протеста нежелание администраций ЗАО «Первая стивидорная компания», ЗАО «Вторая стивидорная компания» и ЗАО «Четвертая стивидорная компания» (Санкт-Петербург) своевременно удовлетворить справедливые требования работников, направленные на экономическое стимулирование роста производительности труда, увеличение прибыльности компаний и повышение их конкурентоспособности.

Совет РПД поддерживает предпринятый в этой ситуации докерами Санкт-Петербурга переход к работе по правилам, предполагающий стопроцентное выполнение норм труда и отказ от сверхурочных работ и работ в выходные дни по требованию администраторов, не желающих выполнять законные требования работников.

Совет РПД осуждает имевшие место попытки администрации ЗАО «Первая стивидорная компания» и ЗАО «Вторая стивидорная компания» прибегнуть к привлечению сторонних организаций для выполнения погрузочно-разгрузочных работ, что по сути дела означало попытку сократить число рабочих мест для своих работников вместо необходимого увеличения численности работников не менее чем до величины, установленной в Коллективном договоре.

Особенно возмутительной являлась попытка руководства указанных компаний прибегнуть по сути дела к услугам штрейкбрехеров вместо того, чтобы в духе партнерских отношений удовлетворить законные и справедливые требования работников.

Совет РПД благодарит членские организации профсоюза за участие в Российской акции солидарности в поддержку коллективных действий докеров Санкт-Петербурга, направленных на компенсацию инфляционного падения заработной платы. Совет РПД считает эти коллективные действия важным конструктивным фактором достижения стабилизации социальных отношений в стивидорных компаниях, действующих в морских портах России, и подготовки для этого добротных коллективных договоров и соглашений.

В соответствии с решениями V съезда профсоюза Совет РПД приоритетной задачей первичных организаций профсоюза считает сосредоточение усилий на укреплении коллективно-договорных отношений, использование для этого всех предоставленных законодательством средств и опору на солидарные действия всего профсоюза в целом, а также на помощь братских профсоюзов, в том числе международных.

На основании вышеизложенного Совет Российского профсоюза докеров ПОСТАНОВЛЯЕТ:

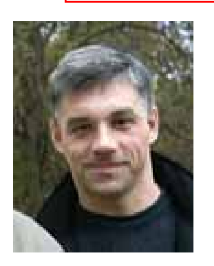
1. Продолжить работу по совершенствованию коллективных договоров и соглашений с целью обеспечения полноценной социальной защищенности работников, в том числе путем включения в коллективные

договоры и соглашения действенного механизма индексации заработной платы.

2. Исполкому РПД обеспечить координацию своевременной солидарной поддержки профорганизаций, встречающих сопротивление со стороны администрации при решении задач стабилизации системы социальной защищенности работников.

3. Исполкому РПД, профсоюзным комитетам членских организаций продолжить осуществление обмена опытом коллективных действий как внутри профсоюза, так и с другими профсоюзными и рабочими организациями, в том числе международными.

Санкт-Петербург, 15 сентября 2004 года



Ю.Л.РЫСЕВ, докер-механизатор ЗАО «ПерСтиКо»

НАШИ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ



Е.П.ТИМОФЕЕВ, заместитель председателя профкома РПД ЗАО «ПерСтиКо»

БЕРЕЧЬ ЗДОРОВЬЕ



А.И. Саржин, председатель Профкома РПД ЗАО «ПКТ»

ОСНОВА СТАБИЛЬНОСТИ



А.Золотов, доктор экономических наук, профессор Нижегородского государственного университета им. Н.И.Лобачевского

ВРЕМЯ НЕЦИВИЛИЗОВАННЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ УХОДИТ

НАШИ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ



Еще в феврале 2003 года Профкомы докеров четырех стивидорных компаний группы ОАО «Морской порт Санкт–Петербург» (ОАО «Морпорт СПб»), а именно ЗАО «Первая стивидорная компания» (ЗАО «ПерСтиКо»), ЗАО «Вторая стивидорная компания» (ЗАО «ВСК»), ЗАО «Первый контейнерный терминал» (ЗАО «ПКТ») и ЗАО «Четвертая стивидорная компания» (ЗАО «ЧСК») договорились с администрациями компаний провести подготовительную работу к предстоящему заключению в этих компаниях новых коллективных договоров. В соответствии с данной договоренностью была создана единая Рабочая группа, в задачу которой входила подготовка проекта нового Коллективного договора в конструктивной, партнерской форме с тем, чтобы к официальным переговорам, которые должны начаться не позднее четвертого квартала 2004 года, подойти с прогрессивным проектом, защищающим в полной мере профессиональные интересы работников и помогающим администрации наладить более эффективную работу компаний путем повышения производительности труда за счет внедрения новых технологий портовых погрузо–разгрузочных работ, закупки новой более производительной техники, расширения производственных мощностей, создания новых складских помещений и площадок и увеличения грузопотока, а не за счет уменьшения реальной заработной платы работников.

Однако несмотря на оптимистические надежды результатом достаточно кропотливой объемной работы этой Рабочей группы, которая длилась почти 18 месяцев (завершилась она 10 июня 2004 года), явилась наработка менее одной трети пунктов по сравнению с содержанием действующих коллективных договоров. Таким образом, более двух третей содержания действующих коллективных договоров остаются в подвешенном состоянии. Не говоря уже о дополнениях, необходимых в условиях действия Трудового кодекса РФ, вступившего в силу с 1 февраля 2002 года. Причем к несогласованной части проектов коллективных договоров относятся наиболее важные пункты, изъятие которых из Коллективного договора явилось бы для работников большой потерей, существенным ухудшением социального положения работников.

И если за 18 месяцев согласовано не более трети содержания Коллективного договора, то что же можно предположить о согласовании в течение 3 месяцев официальных переговоров, то есть в течение того срока, который предусмотрен Трудовым кодексом РФ? Если согласно ранее действовавшим положениям трудового законодательства Коллективный договор продолжал бы действовать, пока не будет полностью согласован новый его вариант, и права работников в этот период были полностью защищены законодательством, то теперь, после ввода в действие Трудового кодекса РФ, через 3 месяца после начала переговоров по заключению нового Коллективного договора, независимо от их результатов прежний Коллективный договор прекращает свое действие, так как вступает в силу новый, в том виде, в котором он подготовлен, даже если это всего лишь обложка, а в нашем случае менее одной трети прежнего Коллективного договора. То есть если администрация компаний проявит упрямство, а работники не проявят настойчивости, то с каждым перезаключением Коллективного договора он будет скудеть. Таким образом, действующий Трудовой кодекс в случае, когда работодатель предпринимает попытки ухудшить социальное положение работников, не оставляет работникам никакого иного пути для заключения добротного Коллективного договора, кроме как проведение предзабастовочных коллективных действий, а при дальнейшем упрямстве работодателя и последующей подготовки и проведения забастовок.

За то время, пока велись переговоры в Рабочей группе, в трех стивидорных компаниях из четырех — в ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК» происходила смена акционеров. «Старые» акционеры продали наши компании, посчитав их малоперспективными. И все это при высочайшей рентабельности наших предприятий. Компании, которые давали, даже при далеко не полной, «половинчатой», загрузке, всегда положительный финансовый результат.

Такие спекулятивные меры полается применять к фирмам неприбыльным, загнивающим, не приносящим дохода. А вот к таким компаниям, как наши три, подобные меры в любом нормальном государства были бы восприняты как государственное преступление. К сожалению, мы живем в такое время, когда власти наплевать на своих граждан, причем независимо от их социального и материального положения и благополучия.

Эти «меры» не коснулись одной из четырех компаний: ЗАО «ПКТ». Собственник у нее остался прежний. Он предпринял очень многое к упрочению конкурентоспособности ЗАО «ПКТ» как в плане обеспечения социального мира (заработная плата работников компании вполне приемлемо индексируется, Коллективный договор перезаключается на согласованных с профсоюзом условиях), так и в плане организационно-техническом (отремонтированы и переоборудованы причалы, значительно расширены производственные площади, существенно обновляется парк перегрузочной техники, при перевалке контейнеров применяются современные приемы логистики, все больше и больше привлекаются линейные, то есть постоянные, грузоперевозчики). И это не удивительно, ведь портовый бизнес — весьма перспективное дело.

Докеры ЗАО «ПКТ» в ответ на внимание к нуждам рабочих со стороны руководства компании существенно увеличили производительность и качество своего труда. Ведь с момента прихода к руководству ЗАО «ПКТ» нынешнего генерального директора (Южилин Е.В.), то есть за пять лет, руководство компании ни единого раза не допустило перерастания периодически возникающих разногласий с коллективом в коллективный трудовой спор. Всякий раз команда менеджеров ЗАО «ПКТ» не жалела сил для нахождения конструктивных выходов из складывающихся ситуаций, для достижения действительного компромисса в интересах производства неотрывно от интересов работников компании. Каждая инициатива

профсоюза в ЗАО «ПКТ» проходила тщательное, но оперативное изучение ее менеджерами и в итоге в той или иной форме применялась на благо компании и работников. Будь то новый график работы, совершенствование форм организации бригад докеров–механизаторов, улучшение бытовых и производственных условий для работников компании, индексация заработной платы. Только поэтому грузооборот компании за данный период возрос многократно! Уже сейчас можно утверждать, что сервис услуг, предоставляемый данной компанией грузоперевозчикам, находится вполне на мировом уровне. При этом ЗАО «ПКТ» на достигнутом останавливаться не собирается.

Не знаю, уж какие причины заставили прежних, вторых или третьих по счету, хозяев в очередной раз продать три наши компании, вместо того, чтобы и наши ЗАО вытянуть на уровень ЗАО «ПКТ». Возможно, сыграла роль чья-то алчность, может быть, отсутствие достаточного капитала у «старых» владельцев, а, возможно, и какие-то совсем иные причины. В общем, как говорится в народе: «Не по Сеньке оказалась шапка». Мы же можем только радоваться успехам наших товарищей в ЗАО «ПКТ», сумевших совместно с прогрессивной администрацией терминала построить партнерские отношения на бесконфликтной основе к дальнейшему укреплению позиций Первого контейнерного терминала на европейском и мировом уровне.

На фоне позитивной деятельности менеджеров ЗАО «ПКТ» результаты действий администраций ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК» выглядят особенно удручающе. За тот же пятилетний период наши три компании сотрясает уже третий коллективный трудовой спор. Причем споры становятся все масштабнее, но всех необходимых выводов из них руководители наших компаний, похоже, и до сих пор не сделали. И это также не удивляет, поскольку в той или иной мере изначально применяемые руководителями компаний методы руководства, основанные на высокомерном, спесивом даже, пренебрежительном отношении к коренным нуждам работников только нарастали.

С апреля месяца по 20 июня текущего года в ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК» работали совместные комиссии по вопросу заключения соглашений о повышении уровня реального содержания заработной платы работников каждой из трех стивидорных компаний. За более чем двухмесячный период проведения коллективных переговоров соглашения заключены не были. Более того, ни по одному из четырех предложенных работниками пунктов соглашений за период переговоров не произошло никакого продвижения. Начиналась работа комиссий еще при «прежних» хозяевах, а завершилась уже при «новых». И тем не менее, завершилась она подписанием протоколов разногласий, в которых по каждому пункту только: «нет», «нет», «нет» и «нет». Соответственно, в каждой из трех компаний начался очередной коллективный трудовой спор.

А ведь представители работников в совместных комиссиях изначально шли навстречу администрации, оставив в стороне два из четырех пунктов проекта соглашения и ведя разговор по двум позициям: о компенсационном повышении номинальных размеров тарифных ставок и окладов всех работников на 40% и о выработке единого для всех работников механизма индексации заработной платы в связи с инфляцией, что, кстати, уже давно, а именно два года, предписано трудовым законодательством России.

Цифра 40% была взята нами не с потолка, а рассчитана экономистами. Это именно та часть заработной платы, которую мы потеряли вследствие инфляции за последние три года, в течение которых заработная плата поднималась очень медленно. То есть уровень нашей зарплаты почти стоял на месте, а инфляция с каждым годом росла и росла. Таким образом,

покупательная способность нашей зарплаты падала все ниже и ниже. И в этом году мы подошли к рубежу, когда наши трудозатраты стали абсолютно не соответствовать тому уровню номинальной заработной платы, который у нас сейчас есть. Этих денег в настоящий момент хватает только на то, чтобы худо-бедно прокормить семью и заплатить за коммунальные услуги (стоимость которых, кстати, растет не по дням, а по часам). О чем-то большем, например, об одежде, об обучении детей, о сносном отдыхе с семьей во время отпуска и т.д. и речи быть не может на те деньги, которые мы получаем.

По второму же вопросу — о выработке механизма индексации заработной платы в связи с инфляционными процессами, администрация даже не приступила хоть к какому-то обсуждению и до сих пор, то есть по прошествии уже более пяти месяцев с момента начала переговоров! Видимо, взгляд администрации на сроки решения этих вопросов, выглядит следующим образом: года два, может три, а может быть и больше? А инфляция, между тем, продолжает уменьшать реальное содержание нашей зарплаты. Ведь что такое снижение уровня покупательной способности зарплаты на 40%? Это значит что каждый третий рабочий день идет как день принудительного труда в пользу «дяди»!

Вот и решили мы, что «дядя», который не желает стабилизировать нашу зарплату, пусть «перетопчется». Мы приняли решение работать нормально, именно так, как требуется работать, если дополнительно не идти навстречу работодателю, что было бы вполне возможно, если бы работодатель проявлял действительную заботу о нас.

Но если забота не просматривается ни в каком ракурсе, мы приняли решение работать, не перевыполняя нормы, без бешеной интенсивности труда с перевыполнением нормы до 200 процентов, как это принято было у нас в порту доселе. Ведь работу такой интенсивности, естественно, нельзя выполнять, не нарушая инструкции по технике безопасности, не подвергая свое здоровье и жизнь неоправданному, абсолютно ничем не подкрепленному риску. Необходимо принимать во внимание и то, что список вредных факторов по профессии докера–механизатора занимает огромное количество страниц в развернутом виде. Да и в сжатом виде он выглядит весьма внушительно. Это тяжесть и напряженность трудового процесса, задымленность и запыленность воздуха рабочей зоны, шум, локальная и общая вибрация, неблагоприятная климатическая среда, воздействие химических и биологических веществ, недостаточная освещенность, блескость, электромагнитные поля и другие вредные для организма человека факторы.

Как мы видим, «букетик» еще тот! И вот с таким «букетом» 55-летний докер с 20-летним стажем работы выходит на пенсию, если доживает, а то «букет» становится могильным. Ну а те, кто все-таки доживают до пенсии, вынуждены продолжать работать, так как прожить на нынешнее пенсионное обеспечение, которое так щедро гарантирует наше заботливое правительство, инвалиду по труду, почти полностью выработавшемуся, в нынешних условиях не представляется возможным.

Можно сделать вывод, что простой работой назвать тяжелый труд докера язык не поворачивается. К сожалению, в указанных трех компаниях трудовые отношения между работодателем и докерами при существующем уровне оплаты труда сводятся к одной простой формуле: с одной стороны, жестокая эксплуатация работников, с другой, — рабский труд за мизерные суммы.

В результате длительного упрямого нежелания администрации удовлетворить справедливые требования работников сложилась крайне неблагоприятная обстановка на

станции «Новый порт», в очередь под разгрузку становилось все больше судов.

Администрация в этих условиях вместо того, чтобы одуматься, начала ситуацию усугублять. В чем заключались действия администрации по отношению к работникам? Поначалу генеральные директора в рабочее время проводили производственные совещания, на которых работникам, по сути дела, предлагалось следующее: не работать по нормам и правилам охраны труда, а работать с повышенной интенсивностью и с нарушениями техники безопасности, чтобы побыстрее обработать тот повышенный грузопоток, который пришел к нам с новыми хозяевами и в очередной раз заработать «своим горбом» на краюху хлеба, а администрации на сверхприбыль. Администрация пыталась уболтать докеров, что тарифная ставка докера, якобы, и так высокая, что акционеры не будут ее повышать ни на копейку и ни в каком качестве — ни процентом, ни коэффициентом. То есть поначалу генеральные директора пытались «разъяснить» суть выдвинутого ими ультиматума о якобы недопустимости увеличения тарифных ставок и окладов работников. Оправдывали же они свое упрямство тем, что повышение тарифной ставки будто бы ущемляет их самолюбие!??

Генеральные директора ЗАО «ПерСтиКо» и ЗАО «ВСК» «забыли» о том, что у нас действуют коллективные договоры, согласно которым они обязаны согласовывать с профсоюзом привлечение сторонних организаций к погрузо-разгрузочным работам и в нарушение Федерального закона «О коллективных договорах и соглашениях» и Трудового кодекса Российской Федерации стали нанимать сторонние организации в одностороннем порядке. Причем затраты на их привлечение компании несли зачастую значительно больше, чем если бы на этих работах работали докеры. К тому же привлеченные «штрейкбрехеры» и норму-то часто не выполняют. Люди эти поначалу пришли не аттестованными как докеры-механизаторы, работают с такими нарушениями техники безопасности, которые не позволил бы себе ни один докер. Результатом этого уже явились серьезные травмы привлеченных работников. В ЗАО «ВСК» травмированный работник, получивший ушиблено-рваную рану левой голени (6 на 3 сантиметра), в дополнение ко всему в момент травмы находился в нетрезвом состоянии. Усугубляя положение, администрация пытается скрыть наличие данной производственной травмы. В ЗАО «ПерСтиКо» также произошла серьезная травма с привлеченным работником. Расследования по данным травмам не ведутся.

В ЗАО «ВСК» неквалифицированные работники неправомерно привлеченных сторонних организаций по распоряжению руководства компании используют автотехнику компании для производства погрузо-разгрузочных работ. В результате из строя выведено несколько единиц тяжелой техники.

ЗАО «ПерСтиКо» — самая крупная в порту по численности работников стивидорная компания. По объемам перерабатываемых грузов наша компания также стабильно на первом месте в порту. Однако у работников нашей компании за последние три года самый низкий уровень заработков по сравнению с работниками других стивидорных компаний группы ОАО «Морпорт СПб». Это несмотря на то, что доходы компании весьма и весьма приличные. Объяснить такой разрыв можно лишь упрямым нежеланием руководства компании учитывать интересы работников компании.

После того, как работники ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК» решили работать по правилам, администрация ЗАО «ПерСтиКо» первая стала привлекать сторонние организации к обработке судов. Можно считать, что инициатором нарушения Коллективного договора и трудового законодательства стал генеральный директор ЗАО «ПерСтиКо» Ослан Б.П. Он в открытую пытается запугивать докеров тем, что по окончании срока действия

нынешнего Коллективного договора, то есть с января 2005 года он всех докеров поувольняет. В ответ на профсоюзный проект Коллективного договора он представил свой проект. В этом проекте нет ни одного пункта согласования с Профкомом ни по численности работников, ни по нормированию труда, ни по уровню заработной платы, ни по многим другим существенным моментам трудовых отношений. Подобный проект, будь он принят, поставил бы работников в положение рабов. Вдобавок г-н Ослан заявляет, что в компании докеры-механизаторы ему не нужны. Он, дескать, обойдется работниками сторонних организаций, лишь изредка привлекая к работе квалифицированных докеров, которые, по его фантазии, в остальное время должны будут бесплатно ожидать работу за воротами порта. И вот такое он считает нормальным отношением руководителя компании к трудовому коллективу?

Таким образом, мы предупреждены г-ном Осланом о картине бесправия, ожидающей нас в случае, если мы не добьемся сохранения своего социального положения путем заключения нового Коллективного договора на уровне более высоком, чем действующий договор. В известном смысле можно поблагодарить г-на генерального директора за своевременное предупреждение. Теперь дело только за нами.

Между тем, следует учитывать, что в нашей компании, равно как в ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК», идет коллективный трудовой спор. В примирительных комиссиях мы в очередной раз предложили компромиссный вариант соглашений. Решили, что если уж для новых акционеров имеет такое принципиальное значение не трогать тарифные ставки и оклады, то, может быть, они реализуют компенсационное повышение номинальных размеров заработной платы другими способами. Например, стабилизировать заработную плату докеров-механизаторов можно установлением коэффициента в размере порядка 6 минимальных оплат труда, действующих в компании, путем дополнительного премирования при условии перевыполнения норм труда на согласованные проценты и соответствующего пропорционального премирования других категорий работников. Однако такой компромисс возможен лишь при условии пролонгации действующего Коллективного договора на известный период, то есть заключения нового договора с сохранением условий действующего на согласованный срок. В противном случае, а именно в случае изменения условий труда работников ввиду ослабления содержания Коллективного договора, применение любого коэффициента было бы бессмысленным. Ведь в таком случае для выполнения условия его применения надо было бы перевыполнять нормы труда на произвольно устанавливаемый администрацией в одностороннем порядке без согласования с профсоюзом процент.

Предложения генерального директора ЗАО «ПерСтиКо», так же, как и руководителей ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК», сводились к одному: «Работайте! Закончили работу, — работайте дальше! Наступил выходной — работайте! И вот тогда-то вы заработаете много-много денег!» И в скором времени на могиле такого человека, который все время работал, поставят памятник с надписью: «Здесь лежит человек, который очень много работал и заработал очень много денег».

Предложение, поступившее от г-на Ослана в ответ на компромиссное предложение профсоюза, не было неожиданным. Во-первых, он предложил очень низкий коэффициент, во-вторых, даже и его не предполагает подкрепить пролонгацией Коллективного договора. Этим своим «предложением» он вынуждал работников вернуться к первоначальному требованию увеличения тарифных ставок и окладов не менее чем на 40%, а также

готовиться к «боям» за заключение нового Коллективного договора. По сути дела г. Ослан толкал нас на забастовку.

Ведь почти каждый работник нашей компании отчетливо понимает, что свой Коллективный договор нужно отстаивать всеми доступными законными способами. Отстаивать его, как наши отцы на фронте отстаивали Родину. И отступать нам некуда – за нами наши рабочие места, наши условия труда, наша зарплата, благополучие наше и наших семей. Если на них администрации и акционерам будет наплевать, тогда и нам на их барыши будет наплевать. Мы не рабочий скот, с которым можно делать, что угодно. Мы высококвалифицированные специалисты и вполне сможем постоять за себя и за результаты своего труда сплоченными коллективными действиями и заставим относиться к себе с уважением.

В действующих коллективных договорах говорится о приоритете решения вопросов путем переговоров, на основе партнерских отношений, достигая взаимоприемлемые решения. Портовый комитет Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга, представляющий интересы большинства работников наших трех стивидорных компаний, проявляет стремление к партнерским отношениям, но порой натыкался на глухую стену непонимания, пренебрежения к нуждам работников, нежелания решать вопросы взаимоприемлемым образом. О предпринимаемом работодателями давлении на работников профсоюз был вынужден информировать Международную федерацию транспортников (ITF), а также просить у нее и у других братских профсоюзов и профорганизаций оказания солидарной помощи.

Ответственность за нагнетание напряженности в коллективах целиком и полностью лежит на тех представителях работодателей, которые упрямо не шли на компромисс, которые, на словах декларируя якобы неприемлемость «языка ультиматумов», фактически предъявили работникам ультиматум о неповышении реальной заработной платы (то есть планировали снижение реальной зарплаты) и о неперезаключении коллективных договоров (то есть планировали снижение уровня социальной защищенности работников).

В этой обстановке каждый рабочий должен подняться на борьбу. Вот не поверите, я лично никогда не был в коммунистической партии, всегда был очень далек от этого, но сейчас считаю необходимым всем нам вспомнить старый лозунг рабочих: «Пролетарии всех стран — объединяйтесь!».

Ю.Л.РЫСЕВ докер-механизатор
ЗАО «ПерСтиКо»

НАЗАД



БЕРЕЧЬ ЗДОРОВЬЕ



Пятнадцать лет назад мы, докеры-механизаторы тогда еще Ленинградского морского торгового порта, основательно взялись за решение долгое время до этого не решавшегося вопроса об установлении ограничения норм выработки на ручных грузах 24-мя тоннами. И добились закрепления этой нормы в Коллективном договоре. Она тогда казалась для нас большим достижением. Ведь до 1991 года каждому докеру на ручных грузах приходилось переваливать за смену существенно больше. В то время шло очень много мешкового груза, это — сахар-сырец, какао-бобы, кофе, цемент, дальстроевские грузы, овощи в ящиках, шерсть в кипах, мочевина и др.

Тогда мы, здоровые и молодые парни, не думали о своем будущем и не предполагали, с какими проблемами в дальнейшем придется сталкиваться. Сейчас, анализируя заболевания по профессиональной патологии, выясняется, что докеры «зарабатывают» эти заболевания в основном на ручных грузах.

Наша профсоюзная организация уже в то время стала поднимать вопросы и о лечении, о сохранении здоровья, о выплате компенсаций за нанесенный здоровью ущерб. В 1991 году в первое «Коллективное соглашение докеров и администрации порта на 1992 год» удалось включить пункты об установлении дополнительных перерывов на погрузочно-разгрузочных работах при +25°С и выше, а также при работе в холодильных камерах рефрижераторных судов. В соответствии с этим Соглашением администрация порта оказывала нам материальную помощь при уходе в отпуск в размере 20% тарифной ставки докера-механизатора как компенсацию для восстановления здоровья.

Признания наличия у докеров-механизаторов профессиональных заболеваний нам удалось добиться лишь в 1996 году. С тех пор по настоящее время более 90 докеров разных стивидорных компаний порта оформили заболевания, полученные в результате работы в порту, как профессиональные. Сегодня для работников установление профессиональных

заболеваний особенно важно, так как государство постепенно снимает с себя обязательства по сохранению здоровья своих граждан. Людям, страдающим профзаболеваниями, но не имеющим возможность соответствующим образом оформить их как профзаболевания и тем самым становящимся инвалидами по так называемым «общим» заболеваниям, приходится очень туго. Теперь только те, кто оформили профессиональные заболевания, получают ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск для санаторно-курортного лечения с предоставлением бесплатной путевки, а также компенсации за приобретение необходимых медикаментов и за частичную утрату трудоспособности, которые индексируется в связи с инфляцией.

Если мы посмотрим на список профбольных по порту за последние год-полтора, то выясним, что идет тенденция «омолаживания» инвалидов. Главная причина этого, на мой взгляд, в том, что 24 тонны сменной нагрузки на одного докера — слишком много. Для сравнения заглянем в Руководство «Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса» Р 2.2.755-99. В качестве максимальной нагрузки для физически здорового мужчины этот нормативный акт предусматривает перемещение в течение каждого часа смены суммарной массы грузов с рабочей поверхности (то есть с уровня пояса человека) величиной 1,5 тонны, а с пола – величиной 0,6 тонн. В расчете на 7,5 часовую рабочую смену эти величины соответствуют 11,25 тонны – с рабочей поверхности и 4,5 тоннам с пола, то есть в среднем 8 тоннам на одного человека. Сие означает, что закрепленное в наших коллективных договорах ограничение по перемещению тяжестей вручную превышает предельную гигиеническую величину в 3 раза! Допустимый же для физически здорового мужчины гигиенический норматив превышается у нас и того больше: почти в 5 раз! Поэтому нам стоит задуматься: а является ли ограничение нагрузки в 24 тонны обеспечивающим пусть не нормальные условия, но хотя бы условия труда такой степени вредности, которую организм может компенсировать без инвалидного исхода?

Чрезмерно интенсивная работа вредит нашему организму. Получившие инвалидность по профзаболеванию, особенно те, кто не смог оформить ее правильно как профзаболевание, уже поняли, к чему ведет безоглядная погоня за дополнительными заработками. А к этой погоне толкают инфляция, повышение цен и отставание заработной платы. Работая без перерывов, перевыполняя норму, сверхурочно и в выходные, люди зарабатывают в основном себе на лекарства и не замечают, как постепенно становятся инвалидами. Вследствие такой интенсивной работы увеличивается и возможность получения травм.

Специалисты Научно-исследовательского института медицины труда Российской академии медицинских наук, участвовавшие в проведении аттестации рабочих мест докеров-механизаторов, еще в 2000 году сделали определенные выводы. Они приводятся по тексту Отчета о научно-исследовательской работе «Изучить влияние тяжести труда докеров-механизаторов, выполняющих погрузо-разгрузочные работы вручную, на функциональное состояние организма и определить предельно-допустимые уровни физических нагрузок»: «Проведенные комплексные физиолого-эргономические исследования труда докеров-механизаторов позволяют сделать вывод: предельный грузооборот за смену как временная норма не должен превышать 18 тонн. При этом в целях оптимизации и оздоровления труда докеров-механизаторов необходимо решать следующие вопросы: 1) разработка рационального режима труда и отдыха, позволяющего с физиолого-эргономических позиций оптимально распределять уровни физических нагрузок, равных 18 тоннам, в течение всей

рабочей смены; 2) необходимо осуществлять меры по механизации процесса погрузки и разгрузки груза для снижения сменного грузооборота вручную до 12 тонн».

Поэтому одной из главнейших задач нашей профсоюзной организации должно быть снижение физической нагрузки, производственного травматизма и профзаболеваемости. Необходимо добиваться снижения предельной нормы по физической нагрузке до 18 тонн за 7,5 часовую дневную смену и до 12 тонн за той же продолжительности ночную смену. Для исключения физического перенапряжения и снижения вероятности получения травм на всех перерабатываемых грузах необходимо выполнять нормальную сменную норму выработки. А работу в выходные и сверхурочные допускать только в самых крайних случаях. Работник должен выходить на работу здоровым и отдохнувшим, а домой приходить не изможденным и усталым. Только тогда у нас сократится потеря рабочего времени из-за болезней, снизятся травматизм и профзаболевания.

Если работодатель, снижая физическую нагрузку, хочет увеличить производительность на ручных грузах, то пускай привлекает пакетированные грузы или меняет технологию обработки грузов на более современную. А то мы живем в XXI веке, а работаем методами конца XIX-го — начала XX-го веков.

Работодатель и профсоюзные организации должны заботиться о работниках, получивших заболевания в порту. В коллективных договорах мало записать «Обеспечить условия для проведения периодических профилактических медицинских осмотров...». Этот пункт непременно нужно дополнить: «Один раз в три года медицинские осмотры Работников, работающих во вредных условиях труда, проводить по программе «Амбулаторно-диспансерная» на базе Центра и кафедр по профпатологии и реабилитации больных». При составлении Акта «О проведении медицинских осмотров» следует каждому работнику индивидуально рекомендовать конкретное амбулаторно-диспансерное лечение и предоставление санаторно-курортной путевки по профилю зарождающегося заболевания. Для этого надо предусмотреть в смете средства для профилактики и лечения.

Е.П.ТИМОФЕЕВ, заместитель председателя профкома РПД ЗАО «ПерСтиКо»

НАЗАД



ОСНОВА СТАБИЛЬНОСТИ



Становление и развитие нашего Первого контейнерного терминала (ЗАО «ПКТ») в последние годы проходит в обстановке всё возрастающей конкуренции контейнерных терминалов, действующих в акватории большого Морского порта Санкт-Петербурга, а также портов Финляндии и стран Балтии.

Что необходимо для достижения контейнерным терминалом Морского порта Санкт-Петербурга высокой конкурентоспособности?

Направить усилия менеджмента и всего трудового коллектива контейнерного терминала на состязание со своими конкурентами с целью увеличения объёма производства на основе повышения производительности труда. А для этого необходима слаженная, высокоэффективная работа всего коллектива контейнерного терминала, чёткое взаимодействие всех служб и структур, атмосфера взаимного уважения и доверия между работниками и менеджерами предприятия, всё возрастающий уровень сервиса услуг на рынке перевалки контейнерных грузов.

Какие условия для этого необходимы? Высокая квалификация менеджеров и рабочих, возможность профессионального роста и обучения, постоянно и своевременно обновляющаяся техническая оснащённость терминала. Несмотря на в целом удовлетворительное решение этих вопросов, есть и проблемы.

Быстро растущие конкуренты, например, на территории лесного порта, да и не только они, стремятся перехватить как часть грузопотоков, так и наши квалифицированные кадры и прежде всего докеров-механизаторов и рабочих механизации. Например, в июле прошлого года — они (конкуренты ЗАО «ПКТ») воспользовались неудачными шагами нашего вышестоящего руководства по отношению к постоянным клиентам и перехватили их, причём заметную часть этих клиентов мы, как оказалось, безвозвратно потеряли.

Всё более возрастает угроза оттока высококвалифицированных кадров рабочих и специалистов ПКТ на контейнерные терминалы большого Морского порта Санкт-Петербурга и его окрестностей.

Необходимо также и своевременное техническое переоснащение контейнерного терминала. Нынешнее состояние перегрузочной техники не может не тревожить. Например, четыре из шести причальных контейнерных перегружателей находятся в эксплуатации более тридцати лет и несмотря на неоднократные модернизации устарели. Необходима оперативная их замена буквально в течение двух — трёх лет.

Другим важнейшим компонентом поддержания европейского уровня переработки контейнеров является сохранение и приумножение социально-трудовых гарантий работников контейнерного терминала.

Каким образом можно сохранить и прирастить социально-трудовые гарантии работников? Важнейшим условием этого должна быть уверенность работников в своём будущем, в соблюдении социально-трудовых гарантий, а гарантии эти в основном сосредоточены в Коллективном договоре.

Администрация нашей компании добивается повышения конкурентоспособности ЗАО «ПКТ» за счет обеспечения социального мира путем индексации заработной платы работников и осуществления перезаключения Коллективного договора на согласованных с профсоюзом условиях, а также за счет организационно-технических мероприятий: отремонтированы и переоборудованы причалы, расширены производственные площади, обновляется парк перегрузочной техники, применяются современные приемы логистики, привлекаются линейные грузоперевозчики.

Наши докеры в ответ на это увеличивают производительность и качество своего труда. С момента прихода к руководству ЗАО «ПКТ» нынешнего генерального директора Е.В. Южилина, администрация ни разу не допустила перерастания возникающих разногласий с работниками в коллективный трудовой спор. В таких случаях руководство нашего ЗАО не жалело сил и средств для нахождения конструктивных выходов из трудных ситуаций, для достижения компромисса в интересах обеих сторон. Инициативы профсоюза в ЗАО «ПКТ» проходят тщательное и оперативное изучение ее менеджерами и используются на благо компании и ее работников. Поэтому грузооборот компании за данный период значительно возрос и вплотную подошел к европейскому уровню, а комплекс услуг, предоставляемый нашей компанией, находится на мировом уровне. Трудовой коллектив и менеджент ЗАО «ПКТ» на достигнутом останавливаться не будут.

Основным документом, регламентирующим взаимоотношения менеджмента и работников контейнерного терминала, является коллективный договор. За время его действия, а он работает второй срок, утроился объём перевалки контейнеров, а численность работников даже несколько сократилась. Недостатком действующего Коллективного договора, на взгляд работников, является отсутствие прописанного в нём механизма упреждающей индексации заработной платы. В настоящее время проходят консультации представителей Работодателя и Профкома по выработке механизма упреждающей инфляцию индексации заработной платы работников и перезаключению Коллективного договора в режиме пролонгации действующего.

В случае успешного завершения этой работы вполне возможен и реален бесконфликтный вариант развития событий в ЗАО «ПКТ» и сосредоточение усилий менеджмента и работников контейнерного терминала в условиях всё усиливающейся конкурентной борьбы на рынке переработки контейнеров на достижении и превышении мирового уровня сервиса к взаимной выгоде сторон социального партнёрства.

Позитивным шагом в этом направлении стало повышение тарифных ставок и должностных окладов работников ЗАО «ПКТ» с мая текущего года. Хоть этот шаг был, по мнению Профкома, явно недостаточным, но сам вектор развития взаимоотношений с трудовым коллективом, выбранный руководством ЗАО «ПКТ», — решительный поиск взаимоприемлемых решений в интересах обеих сторон, — несомненно вызывает у работников позитивный отклик и стремление к бесконфликтному варианту развития отношений сторон социального партнёрства и способствует дальнейшему укреплению наших позиций на рынке переработки контейнеров на Балтике и в Северо-Западном регионе.

А.И. Саржин,
председатель Профкома РПД ЗАО «ПКТ»

НАЗАД



ВРЕМЯ НЕЦИВИЛИЗОВАННЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ УХОДИТ

История современного российского предпринимательства началась около 15 лет назад под вывеской кооперативного движения. Предприниматели «кооперативной» эпохи имели такую свободу в установлении цен и распоряжении денежными средствами, которая не снилась тогдашним руководителям госпредприятий. Это позволяло хозяевам «кооперативов» получать большую прибыль и одновременно — платить наемным работникам зарплату, существенно более высокую, чем на государственных предприятиях. Высокий уровень зарплаты в возникающем частнопредпринимательском секторе и породил у многих трудящихся надежды на улучшение жизни с переходом к капитализму.

Что необходимо для достижения контейнерным терминалом Морского порта Санкт-Петербурга высокой конкурентоспособности?

В условиях капитализма зарплата лишь по видимости предстает платой за труд. На самом деле, это — денежное выражение стоимости рабочей силы, её цена. Стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств работника и членов его семьи, а также затратами на образование. С ростом человеческих потребностей под влиянием научно-технического прогресса возрастает и стоимость рабочей силы.

Для нормального развития капиталистического производства закономерно, что зарплата наемных работников соответствует стоимости их рабочей силы. Ведь тогда работник, приносящий капиталисту прибыль, полностью компенсирует затраченную энергию, имеет возможность повышать квалификацию и полноценно отдыхать, способен содержать семью, а, значит, — воспитывать будущих работников. В таком случае источник предпринимательской прибыли не только не иссякает, но, наоборот, прогрессирует.

Быстро растущие конкуренты, например, на территории лесного порта, да и не только они, стремятся перехватить как часть грузопотоков, так и наши квалифицированные кадры и прежде всего докеров-механизаторов и рабочих механизации. Например, в июле прошлого года — они (конкуренты ЗАО «ПКТ») воспользовались неудачными шагами нашего вышестоящего руководства по отношению к постоянным клиентам и перехватили их, причём заметную часть этих клиентов мы, как оказалось, безвозвратно потеряли.

Предприниматель, используя нанятую рабочую силу, присваивает себе всю вновь созданную работником стоимость. Разница между стоимостью, созданной работником, и тем, что выплачено нанятому за его рабочую силу, и образует источник предпринимательской прибыли.

При полной оплате стоимости рабочей силы сокращается почва для возникновения на предприятиях трудовых конфликтов, складываются предпосылки для ответственного отношения к работе, для стабильного сотрудничества предпринимателей и работников в целях эффективной организации производства. Все это ведет к увеличению предпринимательской прибыли.

Рост стоимости рабочей силы, связанный с возвышением потребностей работников, не означает неизбежного сокращения прибыли. Когда прогресс производительности труда опережает рост зарплаты, то одновременно растут и зарплата, и прибыль. В результате предпосылки для партнерства сторон трудовых отношений (хотя и ограниченного капиталистическими рамками) укрепляются, что ведет к дальнейшему росту конкурентоспособности предприятий.

Такое предпринимательство, которое основывается на соблюдении интересов наемных работников, на партнерском отношении с ними, соответствует потребностям развития современного, наукоемкого производства. Оно может быть названо цивилизованным.

История знает имена выдающихся предпринимателей, осознавших неразрывную связь предпринимательского успеха с заботой об интересах работников. Одним из таких предпринимателей был Генри Форд. В начале XX века он добровольно сократил рабочий день на своих предприятиях с 10 часов до 8 и повысил зарплату работникам. Вот как он объяснял свой шаг: «Многие предприниматели жестоко осуждали нас за то, что мы опрокинули старый обычай, скверный обычай платить рабочему ровно столько, сколько он согласен был бы взять. Такие обычаи и порядки никуда не годятся… Мы ввели реформу не потому, что хотели платить высшие ставки и были убеждены, что можем платить их, — мы хотели платить высокие ставки, чтобы поставить наше предприятие на прочный фундамент. Все это вовсе не было раздачей — мы строили лишь с мыслью о будущем. Предприятие, которое скверно платит, всегда неустойчиво» (Форд Генри. Моя жизнь, мои достижения. — М.: «Финансы и статистика», 1989. С.106—107).

Разумеется, за прошедшие десятилетия жизнь внесла и новое в обеспечение устойчивости, стабильности развития капиталистических предприятий, но эта идея цивилизованного предпринимателя по-прежнему актуальна.

В России после 1991 г. средняя денежная зарплата росла медленнее, чем уровень потребительских цен. В результате к концу 90-х гг. реальная зарплата была в несколько раз ниже стоимости рабочей силы. Эта ситуация сохраняется и в настоящее время.

В 2002 г. в нашей стране, по расчетам В.Д.Руднева, затраты, необходимые для нормального удовлетворения потребностей неквалифицированных работников и членов их семей, составляли 19 — 21 тыс. руб. Квалифицированная рабочая сила стоила не ниже 27 тыс. руб., а высококвалифицированная — 37 тыс. руб. (См.: Экономический рост и вектор развития современной России/Под ред. К.А.Хубиева. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2004. С. 179). При этом фактическая средняя зарплата в России была в 4 раза ниже стоимости неквалифицированной рабочей силы.

Многократно занижая цену рабочей силы по сравнению с ее действительной стоимостью, предприниматели могут получать какое-то время высокую прибыль, не особенно заботясь об эффективной организации производства, не внедряя достижения научно-технического прогресса. Но, давая выигрыш в краткосрочном периоде, такая позиция стратегически проигрышна.

Консервация устаревших технологий, использование изношенной техники не позволяют улучшать качество продукции и услуг, создавать и выпускать новые товары. В условиях обострения международной конкуренции это грозит массовым банкротством российских предприятий.

Низкие зарплаты означают крайне сжатый потребительский спрос на отечественную продукцию, что ограничивает объем прибыли, обедняет источники развития предприятий.

Неудовлетворенность зарплатой — основная причина трудовых конфликтов. Конфликтные ситуации препятствуют плодотворному партнерству предпринимателей и работников, стабильности трудовых отношений, столь необходимым для эффективной организации производства.

Сложившийся уровень оплаты труда вызывает нежелание молодежи идти в производственную сферу. В итоге прерывается связь рабочих поколений, средний возраст квалифицированных рабочих в стране перевалил за 60 лет.

Тот факт, что на существующие зарплаты основная часть российских семей может обеспечить только одного ребенка, вызывает тенденцию к резкому сокращению численности трудоспособных граждан уже в ближайшей перспективе.

Таким образом, близорукая погоня за прибылью путем занижения цены рабочей силы губительна для российской экономики. Не следует уподобляться крыловской свинье, подрывающей корни дуба, чтобы полакомиться желудями. Подобное предпринимательство следует квалифицировать как дикое, нецивилизованное.

Конечно, в условиях свертывания государственного финансирования, разрыва хозяйственных связей и т.д. многие предприниматели вынужденно ограничивали фонд зарплаты. Условия изменились, происходит экономический рост, но далеко не все из них стремятся повышать зарплату. Утверждение цивилизованного предпринимательства остается серьезной проблемой.

Для современного цивилизованного предпринимательства не свойственно уходящее в прошлое попечительство по отношению к работникам. Попечитель сам решает, что предоставить подопечным, мнение последних может и не учитываться. Такие отношения естественны между взрослыми и детьми, как прежде — между барином и холопами. Но они непригодны для трудовой сферы в наши дни.

Работники современного производства — образованные люди, имеющие высокий уровень профессиональной подготовки, обладающие всеми гражданскими правами. Поэтому выражение и отстаивание своих интересов — их собственное дело, осуществляемое с помощью их собственного объединения — профсоюзной организации. Отсюда закономерность для цивилизованного предпринимательства партнерских отношений с работниками, организованными в профсоюзы.

В условиях капиталистической экономики партнерство имеет форму договорного регулирования вопросов, представляющих обоюдный интерес сторон. Вот почему так значима роль коллективных договоров и соглашений на предприятиях.

Разумеется, партнерство будет реальным, а не формальным, когда нормы коллективных договоров и соглашений в полной мере выражают интересы работников, учитывают, что речь идет о создании благоприятных условий для труда, занимающего основное время сознательной жизни людей.

Партнерство предполагает и закрепление в коллективных договорах широкого круга прав работников, в том числе — на согласование предпринимателем с профсоюзной

организацией решений, затрагивающих их интересы.

Некоторым предпринимателям кажется, что развитие трудовых прав дает одностороннее преимущество работникам. Это, мягко говоря, заблуждение. Дело в том, что соблюдение трудовой дисциплины — такая обязанность работников, которую не в состоянии перекрыть все их права, включая право профсоюза на согласование решений. Если бы подобная обязанность не сочеталось с трудовыми правами, тогда бы труд был принудительным, рабским. Стремление свести труд к принудительному, несомненно, — признак дикого предпринимательства.

Цивилизованные предприниматели понимают, что расширение трудовых прав наемных работников с помощью коллективного договора согласуется с увеличением прибыли. Ведь так создаются благоприятные условия для ответственного, заинтересованного отношения к труду, цели которого определяются самим предпринимателем.

Одним из важнейших пунктов коллективно-договорного регулирования является установление оплаты труда. В этом отношении многие предприниматели проявляют непоследовательность: при заключении договоров с другими предпринимателями они учитывают фактор инфляции, а в рамках коллективного договора игнорируют его. Безусловно, стремление не включать в коллективные договора нормы об индексации зарплаты — это отрыжка дикого капитализма, со всеми его эксцессами трудовых и социальных конфликтов.

Правда, и запросы российских работников по нейтрализации негативного влияния инфляции на уровень реальной зарплаты явно занижены. Пока нечасто профсоюзные организации при коллективных переговорах о будущей зарплате требуют учитывать прогнозируемый темп инфляции (это обеспечило бы сохранение имеющейся реальной зарплаты и позволило бы на деле переходить к ее повышению). Обычно профсоюзы претендуют на индексацию зарплаты тогда, когда реальная зарплата из-за инфляции уже понизилась. Подобная индексация лишь частично компенсирует потерянное работниками от роста потребительских цен, тем более неправильно отождествлять ее с повышением реальной зарплаты.

Российская экономика постепенно приходит в себя после разгула аферистов, по недоразумению называвшихся предпринимателями. Все острее необходимость в обеспечиваемой с помощью полноценных коллективных договоров стабильности на предприятиях, которая позволяет повышать их конкурентоспособность. Настает время для цивилизованных предпринимателей.

А.Золотов, доктор экономических наук,
профессор Нижегородского государственного
университета им. Н.И.Лобачевского



